



## **FONCTIONS PUBLIQUES ET ASSIMILES**

Paris 27 octobre 2009

# Négociation santé et sécurité dans la fonction publique

## Déclaration liminaire séance finale du 27 octobre

Le fonctionnaire est-il un travailleur ou un salarié comme les autres ? Non, il dispose d'un statut particulier qui a pour objet de lui permettre de servir l'intérêt général en le protégeant de l'influence des intérêts particuliers. Il est fondé sur plusieurs principes fondamentaux : égalité, indépendance, responsabilité. De ce fait, ce statut garantit la neutralité et l'autorité de l'administration. Mais ce statut protecteur fait l'objet de nombreuses attaques depuis plusieurs années dont vous n'êtes pas, M. Woerth, le moindre des auteurs. L'esprit initial de la LOLF a bien rapidement laissé le champ à une véritable épidémie d'indicateurs au seul service de «cost killer» déstabilisant à la fois les équipes de travail et le travail. Cette situation s'est rapidement accentuée avec la RGPP, les suppressions massives d'emplois, les fusions, les transferts, les réorganisations de la territoriale comme de l'hospitalière, la RADE, la mise en place d'une plus grande individualisation et de la loi mobilité.

Comment ne pas faire le rapprochement avec certaines entreprises comme France Télécom où les causes et origines de la situation observée par nos camarades de Sud PTT à travers « l'observatoire du stress et des mobilités forcées » ressemblent en bien des points aux instruments que vous avez mis en place. Il n'est donc, malheureusement, pas surprenant aujourd'hui de commencer à voir émerger de nombreux cas de souffrances, allant parfois jusqu'au suicide, et une forte dégradation des conditions de travail et de la santé des fonctionnaires.

Ce constat nous permet d'affirmer que face aux risques, qu'ils s'agissent des expositions à différents CMR et plus particulièrement de l'amiante, des risques psycho sociaux ou des troubles musculo-squelettiques, le fonctionnaire est un salarié comme les autres et le chef de service, le directeur, le ministre un employeur comme les autres. A ce titre et comme le prévoit les textes, l'employeur que vous êtes n'a pas seulement une obligation de moyens mais une obligation de résultats dont il doit rendre compte, y compris pénalement. Cette obligation concerne la santé physique et mentale des salariés placés sous votre responsabilité.

C'est adossé à ces principes que nous avons examiné le projet d'accord que vous nous soumettez aujourd'hui. Force est de constater qu'après plus d'un an de discussion, l'amélioration des conditions de travail des agents des trois fonctions publiques et le développement de la santé au travail auront du mal à se réaliser par ce texte qui, si il aborde beaucoup de sujets importants, à aucun moment, ne fournit les moyens nécessaires pour parvenir à ces résultats. De plus, il veut même aller jusqu'à, dans son introduction, rendre responsable l'agent de sa sécurité et de sa santé au travail. Plus éclairant encore de la philosophie de ce texte, celui-ci affirme que les fonctions publiques sont confrontées aux risques psychosociaux en raison des missions exercées, balayant ainsi toute cause endogène et donc toute remise en question de l'organisation même du travail.

Pour Solidaires voici en quelques mots les moyens qui selon nous manquent à ce texte car il ne suffit pas d'ajouter deux lettres sur les conditions de travail pour lui donner un véritable sens et en faire un véritable outil au service de la santé au travail et des conditions de travail des fonctionnaires, il s'agit des moyens juridiques, moyens humains mais aussi moyens syndicaux dont les absences sont des points durs.

Lorsque nous parlons de moyens juridiques, c'est la mise en place d'une réelle capacité de faire appel à des expertises pour les CHSCT. Le CHSCT ne demande pas une expertise, il la décide, y compris dans la rédaction du cahier des charges et dans le choix du cabinet d'expertise. L'intervention de l'inspection du travail devrait aussi être possible en cas de désaccord et non pas une simple médiation des IHS ou ACFI. Pour ces mêmes ACFI ou IHS, il devrait pouvoir jouer le rôle de l'inspection du travail dans le privé : obligation de faire, mise en demeure, PV, mise en cause pénale à l'encontre des chefs de service qui ne respecteraient pas le droit en matière d'hygiène et sécurité, vrai pouvoir d'injonction. De plus, les représentants en CHSCT doivent aussi disposer d'un véritable pouvoir d'enquête et de la liberté de se déplacer. Dernier moyen juridique refusé, le délit d'entrave, sous prétexte des spécificités des prérogatives de la fonction publique: pour Solidaires, l'obligation de résultats en matière de santé pour l'employeur et sa responsabilité pénale sont supérieurs et cette spécificité ne s'applique pas à la santé et à la sécurité des fonctionnaires qui sont les mêmes que pour tous les salariés.

Moyens humains car si l'ambition décrite est de créer de véritables services de santé au travail, aucun engagement concret pour aller dans ce sens n'est pris. C'est le cas pour la médecine de prévention où ni le grave problème de la concurrence entre les différentes administrations n'est réglé ni celui plus dramatique encore de la pénurie de médecins. Or ce sont bien eux qui constituent la colonne vertébrale des services de santé au travail. De la même manière, la mutualisation des IHS dont le nombre continue à se réduire apparaît comme un simple replâtrage sans vision d'avenir. Il aurait aussi fallu donner de la chair à une création de services de santé au travail en programmant un plan de recrutement d'ergonomes, de psychologues du travail, pour la mise en place d'une réelle pluridisciplinarité, clé de voûtes de la santé au travail.

Moyens syndicaux aussi. Symboliquement, pour Solidaires les CHSCT de la fonction publique doivent, à l'instar de ceux du périmètre du secteur privé, disposer d'un secrétaire issu des représentants syndicaux et disposant des prérogatives du code du travail. C'est pour Solidaires un point dur. De la même manière, nous ne comprenons pas que vous puissiez prétendre élargir le champ d'intervention des CHSCT sans en tirer les conséquences en terme de réunions minimum. Nous ne pouvons accepter moins de quatre réunions par an au regard des enjeux. Absence de moyens de contrôle des CHSCT auxquels devraient être soumis les lettres de mission des IHS ou de cadrage des conseillers et assistants de prévention, au lieu d'une simple information. Moyens en temps, avec un alignement immédiat des heures de délégation pour les titulaires et suppléants en CHSCT sur le régime minimum prévu par le code du travail. Les

représentants doivent disposer du temps nécessaire à l'accomplissement de leurs missions. La santé, cela ne se mégarde pas. Moyens aussi en formation des représentants syndicaux, titulaires et suppléants, qui doivent pouvoir bénéficier d'une formation d'au minimum cinq jours auprès de l'organisme de leur choix avec prise en charge du financement par l'employeur.

L'ensemble de ces moyens permettrait de donner du corps à un texte qui s'apparente par trop souvent à un catalogue de bonnes intentions ou de bonnes pratiques comme vous aimez à l'écrire. Cela ne nous empêche pas de noter favorablement la création d'une fonction d'observation de la santé et sécurité au travail qui n'a un an après le début de nos discussions guère pris d'épaisseur ni de corps. De la même manière nous notons les engagements pris pour résorber les retards dans la mise en place du Document Unique, l'extension de l'enquête SUMER, la volonté d'améliorer la formation des agents et l'amélioration de la gestion du régime de l'invalidité des fonctionnaires. Toutes choses qui relèvent de la responsabilité de l'employeur.

Tout comme relève de votre responsabilité l'évaluation des risques psychosociaux qui pour Solidaires n'ont plus à être « objectivés, identifiés ou évalués » mais combattus, à l'instar des TMS ou des CMR pour lesquels notre retard est énorme et sur lesquels vos engagements restent encore à minima au regard des enjeux.

Le minimum que nous aurions pu espérer de ces négociations et qui pour nous était une base de départ, c'était l'alignement des trois fonctions publiques sur les CHSCT de la fonction publique hospitalière. Ce n'est même pas le cas et les CHSCT de la fonction publique territoriale avec le maintien de CHSCT paritaire et le faux nez de la création à partir de 50 agents mais sans représentants et sans moyens supplémentaires en seront le triste symbole.

Le décalage entre le texte et la réalité des salariés de ce pays, qu'il soit du privé ou du public est énorme tout comme s'amplifie celui entre le travail prescrit et le travail réel, chaque jour plus contraint. La mise en place de réels CHSCT aurait pu permettre aux fonctionnaires de faire entendre leur voix et d'interroger le travail car il est nécessaire de commencer par comprendre concrètement et le plus précisément possible ce qui est à l'origine des difficultés.

Pour terminer ce propos, nous voudrions ici rappeler de manière assez solennelle les propos tenus par Xavier Darcos au cours de la réunion du 9 octobre du Conseil d'orientation sur les conditions de travail. Il s'est notamment engagé à ce que « l'Etat soit également exemplaire en matière de lutte contre les risques psychosociaux, notamment le ministère du travail ». Cette exemplarité a trouvé sa traduction par une série de courriers de votre collègue et voisine, Mme Lagarde, par exemple à la SNCF, exigeant l'ouverture de négociations sur la prévention du stress au travail comme cela sera le cas dans 2500 entreprises de plus de 1000 salariés. Pourquoi les trois fonctions publiques seraient-elles mises à l'écart de débat et de cette exemplarité alors qu'il nous faudrait un véritable plan d'urgence sur les risques psychosociaux ? Pourquoi prendre comme modèle le plan santé travail précédent en excluant de nouveau les fonctionnaires alors qu'un nouveau plan entrera en vigueur dans quelques semaines pour 2010 à 2014. Où est cette exemplarité ?